

KEBIJAKAN FORMULASI PENGUPAHAN PEKERJA RUMAH TANGGA BERDASARKAN KEADILAN SOSIAL

Karunia Yevi Wardani

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Email: yewiwardani@gmail.com

Abstrak

Pekerja Rumah Tangga (PRT) sesungguhnya tergolong ke dalam kategori pekerja dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan kekhasan bentuk hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan (hubungan hibridis). Terdapat penghilangan subjek dalam pengertian hubungan kerja yaitu mempersempit para pihaknya, pengusaha (bukan pemberi kerja) dan pekerja, juga tidak diakuinya pekerjaan kerumahtanggaan sebagai sebuah pekerjaan profesional, maka perlindungan hukum termasuk pengupahan tidak menganut sistem upah minimum melainkan ketidakseimbangan tawar menawar bebas antara pemberi kerja dan PRT dan membuahkan kesepakatan pengupahan yang tidak akomodatif bagi perlindungan upah PRT. Formulasi kebijakan pengupahan PRT berdasarkan keadilan sosial adalah sistem upah minimum (seperti negara Afrika Selatan dan Filipina) yang disesuaikan dengan waktu kerja. PRT akan diupah secara layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan pemberi kerja akan membayar upah menyesuaikan kemampuan dengan waktu kerja. Keadilan lahir dari persepsi imbalan yang diterima adil dan wajar adalah keseimbangan antara input dan output secara internal maupun eksternal.

Kata kunci: hubungan hibridis; upah minimum; waktu kerja; keadilan sosial.

Abstract

Domestic workers (DW) indeed belong into category of workers in Article 1 Point 3 Employment Law with peculiarities of employment relation which has character of kinship (hibridis relations). There is a removal of subject in the definition of employment relation that is narrowing subject, entrepreneur (not employer) and workers, nor the household affairs as a professional occupation, then legal protection including remuneration doesn't follow to the minimum wage system rather an imbalance of bargain free between employers and DW and resulted in agreement of payment which aren't accommodating to the protection the wages of DW. Remuneration policy formulation of DW based on social justice is minimum wages system (such as South Africa and Philippines) are adjusted to hours of work. DW will be hired as a decent in accordance with the done work and employer shall pay wages to adjust capability with hours of work. Justice born of the perception of earned rewards is a fair and reasonable balance between input and output from internally or externally.

Key word: hibridis relations; minimum wages; hours of work; social justice.

I. Pendahuluan

Dunia kerja pada awalnya didominasi oleh kaum laki-laki (salah satunya disebabkan oleh budaya patriarki). Akibatnya, perempuan hanya dibebankan melakukan pekerjaan domestik rumah tangga seperti mencuci, menyapu dan lain-lain, sedangkan laki-laki bertugas mencari nafkah di ruang publik (*Bread Winner*). Saat sektor perekonomian mengalami guncangan resesi, akhirnya mau tidak mau perempuan ikut terjun bekerja bersama kaum laki-laki. Salah satu bidang kerja yang digeluti perempuan adalah sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT). PRT adalah bagian dari hidup sehari-hari. PRT menggantikan posisi orang-orang yang sibuk bekerja dan beraktifitas di luar rumah melakukan pekerjaannya.

Pertama-tama harus dilakukan kajian mengenai posisi PRT dalam dunia perburuhan Indonesia berdasarkan hukum positif yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK). Pihak-pihak yang memiliki hubungan hukum dalam konteks ini adalah PRT sebagai pekerja dan pemberi kerja sebagai majikan. “Pemberi kerja (Pasal 1 angka (4) UUK) adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”, sedangkan “Pekerja/buruh (Pasal 1 angka (3) UUK) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Hubungan hukum antara pemberi kerja dan PRT diikat oleh perjanjian kerja (Pasal 1 angka (14) UUK). “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Hubungan kerja lahir dari perjanjian kerja dan memiliki unsur-unsur, yaitu pekerjaan, upah dan perintah. Ada perintah dari pemberi kerja terhadap pekerja (dalam hal ini PRT), perintah untuk melakukan suatu pekerjaan dan dari melakukan pekerjaan itu PRT mendapat upah. Pasal 1 angka (15) UUK memberikan pengertian “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”

Menurut Asri Wijayanti dalam bukunya Menggugat Konsep Hubungan Kerja, terdapat penghilangan subjek dalam konsep hubungan kerja yaitu pemberi kerja yang

dapat berupa orang perseorangan (selain pengusaha) dalam melakukan perjanjian kerja, tetapi dibatasi hanya antara pekerja dan pengusaha yang dikategorikan sebagai hubungan kerja. Penghilangan subjek inilah yang menyebabkan UUK seakan-akan memberi kesempatan bahwa PRT diatur hubungannya dengan pemberi kerja. Padahal, dalam UUK hanya terdapat tujuh pasal dari keseluruhan 193 pasal. Selebihnya, diatur masalah pekerja dan pengusaha (pekerja sektor formal), karena itu seolah-olah pekerja sektor informal tidak memiliki jaminan perlindungan hukum.¹

Permasalahan lainnya adalah diakuinya PRT sebagai seorang pekerja sangat sulit untuk dicapai. Mereka hanya dianggap ‘membantu’ saja, maka upah yang diberikan kepada pekerja tersebut adalah dikembalikan lagi kepada masing-masing yang dibantu (pemberi kerja). Kenyataan yang ada menunjukkan bahwa upah seorang pekerja rumah tangga sangat jauh dari kelayakan² ditambah beban jam kerja yang tidak masuk akal (apalagi PRT yang menginap).

Persoalan PRT telah menjadi wacana lama yang tak kunjung selesai. Tidak hanya Indonesia, dunia Internasional juga menaruh perhatian terhadap keberlangsungan dan kesejahteraan PRT. Setelah perjuangan panjang dengan didukung oleh berbagai elemen, akhirnya Konferensi tahunan ILO ke-100 menghasilkan Konvensi ILO Nomor 189 Mengenai Kerja Layak Pembantu Rumah Tangga (Konvensi PRT)³.

Tidak sedikit pula peristiwa pekerja Indonesia di luar negeri yang berstatus sebagai pekerja domestik juga mengalami masalah serupa. Selain menyangkut dunia Internasional dan hukum negara tempat bekerja, ketiadaan payung hukum di negara asalnya untuk melindunginya⁴ (walaupun saat ini Indonesia memiliki undang-undang tentang tenaga kerja Indonesia di luar negeri) juga mempengaruhi bentuk penyelesaian dan keinginan (*political will*) pemerintah.

¹ Asri Wijayanti, **Menggugat Konsep Hubungan Kerja**, Lubuk Agung, Bandung, 2011.

² Diunduh dari <http://banjarmasin.tribunnews.com> diakses pada 22 Februari 2013, disebutkan BPS merilis rata-rata upah PRT (dengan masih menggunakan istilah pembantu rumah tangga) mengalami kenaikan sebesar 0,14 persen yaitu dari Rp 311.563,00 menjadi Rp 311. 994,00.

³ Negara-negara yang telah meratifikasi masih empat negara yaitu Uruguay, Filipina, Mauritius dan Italia (pada 22 Januari 2013 lalu). Konvensi ini disahkan pada 16 Juni 2011 sekaligus ditetapkan sebagai Hari PRT Internasional di Jenewa, Swiss. Posisi Indonesia saat ini masih pasca penandatanganan dan pemerintah berjanji untuk meratifikasinya. Artinya, Konvensi PRT ini masih belum mengikat Indonesia dalam hal pelaksanaannya (*Pacta sunt servanda*).

⁴ Hasil wawancara yang dilakukan terhadap Abdul R. Budiono selaku dosen di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dalam pembuatan majalah LPM ManifesT bertema Bantuan Hukum dalam Penegakan HAM.

Indonesia sesungguhnya telah memiliki Rancangan Undang-Undang Perlindungan PRT (RUU PRT) yang sudah masuk dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) 2013 pada posisi ke-40 dari daftar 70 rancangan. Ironisnya, sudah sejak 2010 RUU PRT ini dibuat dan pada tahun 2012 lalu telah masuk tahap pembahasan namun masih belum terselesaikan. Pada tahun 2013 ini masuk dalam daftar ke-40 dari 70 calon undang-undang ini.⁵

Melihat fenomena yang terjadi pada kelangsungan perlindungan terhadap PRT, maka dirasa perlu untuk melakukan penelitian terhadap RUU PRT ini. Penelitian terlebih dahulu sejak berbentuk rancangan diharapkan dapat menghasilkan undang-undang yang baik sesuai dengan teori, dan benar memuat perlindungan bagi PRT minimal sesuai dengan Konvensi PRT dan hasil penelitian sebelumnya sebagai bahan penunjang.

Penelitian ini lebih dikhususkan masalah pengupahan bagi PRT. Sebagaimana telah diketahui bersama bahwa inti dari hubungan kerja dan masalah perburuhan adalah bersumber pada upah. Upah yang dirasa tidak layak dengan jam kerja tidak jelas juga akan menjadi beban pemberi kerja ketika harus membayar diatas upah minimum, maka patut dikaji lebih lanjut untuk kemudian menghasilkan sebuah gagasan kompromistis dalam hal pengupahan dan jam kerja.

Untuk merancangnya menjadi sebuah gagasan kompromistis dalam kevakuman peraturan hukum positif Indonesia, maka dapat dilihat dari teori pengupahan yang menunjang juga beberapa cerminan pelaksanaan di negara lain yang dipandang telah berhasil memberikan kesejahteraan bagi PRT yaitu negara Filipina dan Afrika Selatan sebagai bahan pembandingan.⁶ Maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang “Kebijakan Formulasi Pengupahan Pekerja Rumah Tangga Berdasarkan Keadilan Sosial”

II. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Mengapa pengaturan pengupahan (UMK/UMP) yang ada saat ini tidak diberlakukan bagi Pekerja Rumah Tangga?

⁵ Diunduh dari <http://ngada.org> diakses pada 15 Februari 2013.

⁶ Anonim, *Domestic Work Policy Brief*, ILO Jakarta, hlm 3.

2. Bagaimana formulasi kebijakan pengupahan bagi Pekerja Rumah Tangga yang memenuhi keadilan sosial?

III. Metode penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep dan pendekatan perbandingan yang bersangkutan khususnya masalah PRT untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pengupahan PRT. Jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bahan Hukum Primer

Adapun bahan hukum primer penelitian ini adalah bahan hukum utama yang dijadikan acuan atau sumber kajian dari penelitian berupa peraturan perundang-undangan baik lokal (Peraturan Gubernur Yogyakarta tentang PRT), nasional (mulai dari UUD 1945, undang-undang yang berkaitan dengan HAM, perundangan tentang upah dan upah minimum) maupun perundangan negara lain sebagai bahan perbandingan (undang-undang ketenagakerjaan Filipina dan Afrika Selatan).

- b. Bahan Hukum Sekunder dan Tersier

Bahan hukum sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen atau bahan hukum termasuk Naskah Akademik RUU PRT (selanjutnya disingkat NA RUU PRT), penjelasan undang-undang, makalah, jurnal ilmiah, pendapat pakar hukum, artikel lepas dan berita dari media cetak serta internet yang berkaitan dengan pengupahan PRT. Bahan hukum tersier digunakan sebagai pelengkap yaitu kamus hukum, kamus bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris.

Teknik penelusuran bahan hukumnya dengan studi kepustakaan yang kemudian diidentifikasi dan diklasifikasikan untuk menganalisis dan menjawab permasalahan. Teknik analisis bahan hukum menggunakan teknik analisis interpretasi (gramatikal, sistematis dan historis) juga teknik deskriptif analisis yaitu metode yang menggambarkan subjek dan objek penelitian dari menganalisis fakta-fakta hukum berupa bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

IV. Pembahasan

4.1. Ketidakberlakuan Pengaturan Pengupahan (UMK/UMP) Bagi Pekerja Rumah Tangga Saat ini

Pengupahan merupakan bagian paling penting dalam perlindungan pekerja karena motivasi utama pekerja bekerja adalah upah. Hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja terkait upah adalah produktivitas dan penghargaan. Pengaturan pengupahan dalam UUK nyatanya hanya diperuntukkan bagi pekerja sektor formal saja (pengaturan upah minimum yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota atau UMK). Hal ini dibuktikan dengan pengaturan yang berada dalam UUK Bab X Bagian Kedua mengenai Pengupahan mulai dari Pasal 88 hingga 98 yang menyempitkan subjeknya menjadi hanya pengusaha dan pekerja.

PRT yang memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja seakan-akan memang tidak tunduk dan terlindungi oleh UUK termasuk dalam hal pengupahan. PRT adalah seseorang atau lebih yang melakukan suatu tindakan/perbuatan pekerjaan di dalam ruang lingkup keluarga. Pemberi kerja terdiri dari tiga jenis yaitu orang perseorangan; pengusaha; badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja. Pemberi kerja tersebut membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain atas pekerjaan yang dilakukan. Permasalahannya adalah kewajiban pemberi kerja dalam UUK hanya diatur dalam 7 pasal⁷ dari keseluruhan 193 pasal dan bukan untuk pekerja melainkan mengatur tenaga kerja dan tenaga kerja asing.

PRT tergolong pekerja kategori sektor domestik. Digolongkan ke dalam sektor domestik secara tersendiri memberikan konsekuensi logis yaitu kekhasan hubungan kerja PRT terkait pola, hubungan, ruang lingkup dan jenis pekerjaan. Ruang lingkup pekerjaan PRT terdiri dari pekerjaan yang ada di dalam dan di luar rumah tangga. Ada pula yang membedakan menjadi jenis pekerjaan pokok dan tambahan di mana jenis pekerjaan pokok adalah pekerjaan yang rutin dikerjakan setiap hari, sedangkan jenis pekerjaan tambahan bersifat insidental seperti menjaga toko, membantu usaha pemberi kerja dan lain-lain. Pekerjaan itu masih belum ada ketentuan baku, sehingga pekerjaan setiap PRT dapat berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan pemberi kerja.

⁷ Pasal 35, 42, 43, 44, 45, 47 dan 48 UUK tentang penempatan tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja asing.

Hubungan kerja antara PRT dengan pemberi kerja lebih bersifat semi-formal yaitu di samping berorientasi pada tugas, kadang-kadang juga terdapat hubungan kekeluargaan. Hubungan tersebut disebut hubungan yang hibridis karena hubungan di antara mereka tidak semata-mata dimaksudkan sebagai hubungan hukum yakni hubungan yang mempunyai akibat hukum melainkan lebih mengedepankan terbentuknya hubungan yang bersifat kekeluargaan.⁸ Dengan nilai kekeluargaan itu pula menghasilkan tidak adanya perjanjian tertulis (didasarkan saling kepercayaan), mekanisme kontrol dilakukan dengan norma sosial di masyarakat.

Hubungan kerja yang terbentuk antara PRT dengan pemberi kerja berbeda dengan hubungan kerja yang terbentuk di wilayah sektor formal. Definisi hubungan kerja dari pekerja (sektor formal) dan PRT sama-sama memiliki unsur-unsur adanya upah, perintah dan pekerjaan. Persyaratan subjektif (para pihaknya) yang membedakan, dalam sektor formal, tujuan dari hubungan kerja pekerja dan pengusaha adalah melakukan penumpukan atau akumulasi modal. Sedangkan, hubungan kerja PRT (pekerja dan pemberi kerja), pekerja melakukan pekerjaan tidak untuk akumulasi modal. Hal inilah yang membuat PRT sulit dikategorikan menjadi pekerja sektor formal walaupun definisi dan kriterianya sama dengan pekerja dalam UUK. Itulah kekhasan dari sebuah hubungan kerja PRT. Begitu pula masalah penentuan upah PRT.

Pengaturan upah bagi PRT tidak menggunakan sistem upah minimum karena tidak digolongkannya PRT sebagai definisi pekerja pada Pasal 1 angka 3 UUK (disebabkan penyempitan subjek pemberi kerja menjadi pengusaha dalam definisi hubungan kerja). Ketika tidak menggunakan sistem upah minimum, PRT memiliki sistem pengupahan tersendiri. Penentuan upah bagi PRT yaitu tawar menawar bebas dan disepakati antara PRT dan pemberi kerja berdasarkan kepatutan dengan mempertimbangkan berbagai komponen yang juga diterima oleh PRT seperti tempat tinggal, kebutuhan pribadi, makan, kesehatan yang biasanya sudah ditanggung pemberi kerja.⁹

Namun, melihat kenyataan di lapangan terjadi tawar menawar dengan posisi tidak bebas¹⁰ secara sosial ekonomi antara pekerja dan pemberi kerja (walaupun secara yuridis

⁸ NA RUU PRT hlm 12.

⁹ NA RUU PRT hlm 14.

¹⁰ Abdul Khakim, **Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm 6.

kedudukan mereka adalah setara). Secara sosial ekonomi kedudukan antara pekerja dengan pemberi kerja adalah tidak sama (terutama yang *unskilllabour*).¹¹

Terdapat beberapa metode dasar-dasar penetapan upah yaitu berdasarkan teoritis adalah upah harus cukup untuk membeli kebutuhan hidup minimum keluarga. Selain itu menurut metode anggaran keluarga, upah harus cukup untuk membayar pengeluaran dasar untuk kebutuhan hidup, sedangkan metode perbandingan yaitu upah tidak boleh lebih rendah dari tingkat upah umum. Upah bagi pekerja berarti jumlah uang yang diterima pada waktu tertentu diartikan lagi jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat dibeli dengan upah tersebut.

From each according to his ability, to each according to his need. Artinya, semua pekerja harus menghasilkan sesuai dengan kecakapan masing-masing dan akan menerima upah sesuai dengan kebutuhannya.¹² Oleh karena itu Pasal 88 UUK mensyaratkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengupahan yang layak bagi kemanusiaan ini tidak boleh diserahkan semata-mata kepada rasa keluhuran dari pemberi kerja saja, tetapi harus dijamin oleh penguasa supaya dilaksanakan oleh pemberi kerja sebagai suatu kewajiban sosial.¹³

Kenyataan di lapangan bahwa PRT mengalami diskriminasi dalam hal pengupahan. Pengupahan dirasa sangat jauh dari kelayakan dengan jam kerja yang tidak tentu. Contoh di Mataram, Nusa Tenggara Barat, dengan jam kerja part time (10 jam) diperoleh upah sebesar Rp. 300.000,- sampai dengan Rp. 350.000,-, sedangkan untuk PRT menginap upah kerjanya Rp. 500.000,- sampai dengan Rp. 550.000,- dengan tidak tentunya batasan waktu kerja.¹⁴ Diskriminasi pengupahan PRT disebabkan oleh beberapa faktor.

1. Pendidikan yang rendah

PRT dengan pola berpikir saat ini merupakan ruang lingkup pekerjaan perempuan (pekerjaan domestik). Mayoritas pekerja rumah tangga tersebut adalah perempuan dengan tingkat pendidikan yang rendah, karena terhadang ekonomi keluarga sehingga tidak mampu melanjutkan pendidikannya ke jenjang lebih tinggi.¹⁵

¹¹ Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm 9.

¹² Tim Penulis, **Diktat Hukum Perburuhan**, Universitas Indonesia, Jakarta, hlm 134-135.

¹³ *Ibid.*, hlm 136.

¹⁴ NA RUU PRT hlm 108.

¹⁵ Aditia Maruli, **Ada 2,5 juta PRT di Indonesia**, 26 Maret 2012, diunduh dari <http://www.antaranews.com> diakses pada 1 Juli 2013.

2. Jenis pekerjaan yang kurang dihargai

Pekerjaan yang dilakukan oleh PRT adalah pekerjaan kerumahtanggaan menyangkut tugas-tugas yang lazim dikerjakan oleh perempuan misalnya memasak, mencuci dan lain-lain.¹⁶ Pekerjaan ini dianggap sebagai pekerjaan dengan kecenderungan dan kemampuan jenis kelamin tertentu (perempuan). Selain itu, persepsi pekerjaan rumah tangga sebagai “tidak produktif” karena tidak secara langsung menghasilkan laba atau keuntungan ekonomi untuk rumah tangga yang mempekerjakan mereka. Padahal, berdasarkan sejumlah fakta menggambarkan nilai ekonomi dan sosial untuk rumah tangga individual dan juga untuk masyarakat yang tidak cukup diperhitungkan:¹⁷

- a. Pekerjaan rumah tangga memainkan peran penting dalam menjamin pemeliharaan dan berfungsinya rumah tangga dan kesejahteraan anggotanya.
- b. Ketersediaan pekerjaan rumah tangga memungkinkan anggota rumah tangga untuk masuk dan tetap berada di pasar tenaga kerja.
- c. Pekerjaan rumah tangga merangsang konsumsi dan akibatnya memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dengan menghasilkan pendapatan untuk PRT dan keluarganya.

3. Lemahnya daya tawar PRT

PRT memiliki tingkat daya tawar individual dan kolektif yang rendah sehingga mereka tidak dapat mengubah standar upah yang lebih layak menurut PRT. Wilayah tempat kerja PRT adalah rumah tangga pribadi, tidak memiliki rekan kerja, jam kerja yang panjang dan tidak terduga (apalagi PRT yang menginap) membuat mereka sulit bertemu dengan sesama pekerja untuk bertukar informasi dan hidup berorganisasi.

Ketiga alasan itulah yang menyebabkan upah PRT, yang didasarkan pada tawar menawar bebas dan tidak seimbang, tergolong rendah. Ketiganya berkorelasi membentuk sebuah pola pikir di mana pekerjaan dari PRT tidak membutuhkan keterampilan dan dikerjakan oleh mayoritas kaum perempuan, sehingga tidak perlu dibayar dengan sistem upah pekerja sektor formal. Selain itu, masih belum dilakukan upaya formalisasi pekerja domestik. Profesionalisasi pekerjaan rumah tangga melalui pelatihan (bila perlu dengan mengeluarkan sertifikat pelatihan kerja) dan pengakuan formal atas keterampilan dan

¹⁶ Pekerjaan kerumahtanggaan ini dilabelkan sebagai pekerjaan perempuan dalam kecenderungan lingkup budaya patriarki.

¹⁷ Anonim, *Domestic Work Policy Brief, Op., cit.*, hlm 2.

kualifikasi merupakan sarana untuk memperkuat daya tawar PRT dalam hubungan kerja dan nantinya akan berpengaruh terhadap upah PRT.

4.2. Formulasi Kebijakan Pengupahan Pekerja Rumah Tangga Berbasis Keadilan Sosial

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat dua negara yang dirasa paling memberikan perlindungan terhadap para pekerja sektor domestik mereka, yaitu Afrika Selatan dan Filipina.¹⁸ Keduanya sama-sama menerapkan sistem upah minimum sektoral atau bidang pekerjaan. Filipina merupakan salah satu dari keempat negara yang telah meratifikasi Konvensi 189. Payung hukum perlindungan terhadap PRT tertuang dalam Republic Act No. 10361 An Act Instituting Policies for the Protection and Welfare of Domestic Workers (disebut *Domestic Workers Act* atau *Batas Kasambahay*). Pertama, Batas Kasambahay ini melakukan perubahan penggunaan istilah dari *katulong* (pembantu) menjadi *kasambahay* (pembantu rumah tangga). Perbedaannya, *katulong* menyiratkan status yang lebih rendah dibandingkan pemberi kerja dan penambahan unsur rumah tangga dalam istilah *kasambahay* membuat PRT diperlakukan sama seperti anggota keluarga dekat.¹⁹

Sayangnya, *Batas Kasambahay* hanya berlaku untuk PRT yang bekerja penuh waktu.²⁰ Upah minimum (*minimum wage*) diatur dalam Sec. 24 *Domestic Workers Act*. Upah minimum untuk PRT di Filipina diharapkan tidak boleh kurang dari upah minimum dalam 3 kategori berdasarkan lokasi yaitu ibukota, wilayah perkotaan lain dan wilayah non perkotaan (*National Capital Regional, Chartered Cities and First Class Municipalities, Other Municipalities*). Bahkan secara periodik, badan upah regional (RTPWBs atau *Regional Tripartite and Productivity Wage Boards*) harus meninjau ulang, membetulkan dan menetapkan upah minimum untuk *Kasambahay*.²¹

Filipina dapat dikatakan sedang berusaha mengembangkan konsep perlindungan hukum untuk PRT, maka Afrika Selatan telah melaksanakannya terlebih dahulu walaupun status negara tersebut belum meratifikasi Konvensi 189. Kasus Afrika Selatan

¹⁸ NA RUU PRT hlm 59.

¹⁹ NA RUU PRT hlm 62.

²⁰ Article I Sec. 4 (d) *Batas Kasambahay*.

²¹ Article IV Sec. 24 *Batas Kasambahay*.

akan semakin menunjukkan 2 hal yaitu untuk melindungi PRT tidak harus menunggu proses ratifikasi. Selain itu, pemberian upah minimum kepada PRT tidak akan membuat keadaan semakin terpuruk. Kenyataannya, terdapat indikasi jelas bahwa upah rata-rata untuk PRT telah meningkat tanpa kehilangan lapangan pekerjaan signifikan sejak upah minimum mulai diberlakukan pada tahun 2002.²²

Tingkat upah minimum bidang pekerjaan untuk pekerjaan rumah tangga ditetapkan menurut wilayah atau menurut kota/non kota dan menurut jam kerja. Pengaturan mengenai PRT dituangkan dalam bentuk *Basic Conditions of Employment Act, No. 75 of 1997 Sectoral Determination 7: Domestic Worker Sector, South Africa* (selanjutnya disebut UU Kondisi Kerja Dasar 1997). Upah minimum untuk PRT berdasarkan dua hal yaitu jumlah jam kerja dan wilayah (area).²³

Pengaturan pengupahan untuk PRT dibedakan menjadi 3 yaitu PRT yang bekerja selama 27 jam atau lebih dalam 1 minggu, kurang dari 27 jam dalam 1 minggu atau bekerja sampai dengan 4 jam dalam 1 hari. Untuk jenis yang pertama dan kedua dibagi menjadi 2 cara yaitu menggunakan upah minimum per minggu atau per bulan berdasarkan area A atau area B (wilayah selain area A). Cara kedua adalah berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan PRT dengan tetap mempertimbangkan upah minimum per minggu atau per bulan berdasarkan area A atau area B. Untuk jenis yang terakhir, PRT yang bekerja kurang dari 4 jam akan diupah 4 jam kerja per hari.

Bahkan di Pasal 3 ayat (1) UU Kondisi Kerja Dasar 1997, memberikan pengaturan tentang peningkatan upah tahunan (*annual wage increases*) minimal 8% per tahun. “*Every domestic worker must be granted wage increases of at least 8% on 1 November 2003 and on 1 November 2004. The wage increases in terms of sub-clause (1) must be calculated on the domestic worker’s actual wage in the preceding month*”. Selain itu, Afrika Selatan juga memberikan pengaturan mengenai jam kerja (*hours of work*) pada Part D Pasal 10-18. Untuk jam kerja biasa, PRT tidak boleh bekerja lebih dari 45 jam dalam 1 minggu, 9 jam per hari jika PRT bekerja 5 hari kerja atau kurang dalam 1 minggu, 8 jam per hari jika PRT bekerja lebih dari 5 hari kerja dalam 1 minggu.

²² *Ibid.*, hlm 3.

²³ Part B Pasal 2 (1) UU Kondisi Kerja Dasar 1997.

Formalisasi Pekerja Rumah Tangga merupakan langkah awal proses perlindungan hukum terhadap hak-hak sebagai seorang pekerja dari PRT. Perubahan istilah dari pembantu atau *helper* menjadi pekerja atau *worker* adalah langkah awal pekerjaan domestik diakui dan dihargai sebagai sebuah pekerjaan yang bersifat formal yang dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan. Hal itu saja tidak cukup untuk melindungi PRT karena status formal PRT dengan kekhasan ciri yang dimiliki, akan membuat PRT semakin jauh dari perlindungan hukum.

PRT yang memiliki kekhasan pola, hubungan, ruang lingkup dan jenis pekerjaan selain membutuhkan formalisasi status, formalisasi hubungan kerja, juga perlakuan khusus untuk mengatur perlindungan hukumnya, walaupun kriterianya sama dengan pekerja dalam UUK. Pekerja dalam UUK dan PRT sama-sama butuh untuk dilindungi dengan kriteria dan definisi yang sama dengan perlakuan khusus mengingat kekhasan PRT tersebut. Jadi, hak-hak PRT diakomodasi oleh UUK sebagaimana hak-hak pekerja tanpa diskriminasi. Perbedaan tujuan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja untuk pemberi kerja itulah yang membuat ketidakberuntungan PRT daripada pekerja menurut UUK (pekerja sektor formal).

Pekerjaan PRT yang tidak bertujuan untuk akumulasi modal pemberi kerja membuat PRT dianggap melakukan pekerjaan domestik tanpa keterampilan, dibayar dengan upah rendah, jam kerja yang panjang, tidak ada upah lembur dan seterusnya. Seharusnya, PRT, yang memiliki kesamaan definisi, kriteria, hubungan kerja, dan kesamaan untuk mendapat upah, juga mendapatkan hak-hak yang diakomodasi UUK untuk pekerja sektor formal dengan perlakuan khusus (karena pada dasarnya PRT merupakan seorang pekerja layaknya definisi dalam Pasal 1 angka 3 UUK).

Kemudian, dilakukan formalisasi hubungan kerja. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa hubungan hukum yang terjadi antara PRT dan pemberi kerja adalah hubungan yang hibridis, di mana satu kaki berpijak pada moral dan yang lain berpijak pada hukum. Formalisasi hubungan kerja yang dimaksud disini dapat dilakukan dengan cara menetapkan persyaratan kontrak kerja tertulis atau pernyataan keterangan tertulis, meliputi jam kerja normal, persyaratan lembur; pengupahan, termasuk pembayaran dengan barang, jika ada; pemotongan yang disepakati; dan jangka waktu upah dan metode pembayaran. Cara ini diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan berbasis

persyaratan, memperjelas kewajiban pemberi kerja, hak-hak PRT dan sebagai bukti jika terjadi perselisihan.²⁴

Tanpa formalisasi pekerja domestik, maka PRT akan tetap dianggap bersifat *helper* (membantu) dan bukan seorang pekerja dengan keahlian. Konsekuensi logisnya adalah PRT akan tetap mengalami diskriminasi atas hak-hak yang seharusnya diterima layaknya pekerja formal dalam UUK termasuk hak atas upah yang layak. Hal ini selaras dengan teori perundingan (*bargaining theory*) yang menyatakan bahwa kekuatan bertanding dalam mempertahankan tingkat upah akan dipengaruhi oleh posisi tawar para pihak (PRT dan pemberi kerja).²⁵ Maka formalisasi pekerja domestik ini akan meningkatkan posisi tawar PRT yang awalnya tidak seimbang dengan pemberi kerja.

Selain itu, campur tangan pemerintah sangat dibutuhkan mengingat ketidakseimbangan posisi PRT dan pemberi kerja. Bentuk campur tangan pemerintah dalam hal kebijakan pengupahan terhadap pekerja adalah upah minimum. Upah minimum dimaksudkan sebagai jaring pengaman agar upah pekerja tidak jatuh ke level yang sangat rendah akibat ketidakseimbangan pasar kerja.²⁶

Pengaturan mengenai PRT dapat dikatakan mengalami kekosongan hukum di mana PRT tidak memiliki payung hukum termasuk masalah pengupahan. Sistem pengupahan untuk PRT masih menganut sistem tawar menawar bebas antara PRT dan pemberi kerja di mana kondisi pemberi kerja lebih tinggi kedudukannya dari PRT sehingga lebih menentukan besarnya upah. Cara semacam ini menurut penulis tidak memenuhi rasa keadilan sosial. Jam kerja yang panjang dan jenis pekerjaan yang tidak jelas tertulis dalam perjanjian kerja dibayar dengan upah yang dapat dikatakan rendah. Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUHPerdara adalah:²⁷

1. Perjanjian untuk Melakukan Jasa-Jasa Tertentu

Yaitu suatu perjanjian di mana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah.

2. Perjanjian Kerja

²⁴ *Ibid.*, hlm 6.

²⁵ Sentanoe Kertonegoro, **Pengupahan: Teori, Hukum dan Manajemen**, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 2001, hlm 11.

²⁶ Editus Adisu dan Libertus Jehani, **Hak-Hak Pekerja Perempuan**, Agromedia Pustaka, Jakarta, 2006, hlm 7-8.

²⁷ Abdul Khakim, **Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 136.

Yaitu perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

3. Perjanjian Pemborongan Kerja

Yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, di mana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Perjanjian yang mengikat PRT dan pemberi kerja tergolong dalam kategori perjanjian kerja, karena terdapat hubungan diperatas (subordinasi) antara kedua pihak walaupun pada dasarnya kedua pihak setara (sama-sama saling membutuhkan). Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu atau perjanjian melakukan pekerjaan tertentu biasanya ditandai dengan adanya keterampilan khusus yang dimiliki dan tidak ada hubungan subordinasi. Contohnya adalah hubungan antara pasien dan dokter, notaris dan klien dan lain-lain.

Cara pengupahan PRT saat ini dirasa belum memenuhi rasa keadilan. Keadilan yang dimaksud masih belum tercapai karena ketiadaan payung hukum yang melindungi PRT, tidak dengan UUK. Maka dari itu, perlindungan terhadap PRT dapat ditarik dari sisi Hak Asasi Manusia (HAM). HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum dan Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Dalam pemenuhan HAM tersebut harus dihilangkan segala bentuk diskriminasi.²⁸

Hak asasi tersebut melekat pada diri setiap manusia termasuk PRT. Hak-hak asasi yang dimaksud berupa perlindungan yang adil dan perlakuan yang sama di depan hukum. “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum”.²⁹ UU HAM menggunakan istilah ‘setiap orang’ untuk menunjuk subjek yang dikenai hak. Setiap orang diartikan baik perempuan maupun laki-laki, baik warga negara Indonesia

²⁸ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM).

²⁹ Pasal 3 UU HAM.

maupun warga negara asing, mendapatkan perlindungan dan perlakuan yang sama di depan hukum termasuk seseorang berstatus PRT.

Selain itu pula PRT berhak untuk tidak diperbudak juga berhak atas upah yang layak. Pasal 20 UU HAM juga Pasal 8 Kovenan Sipil dan Politik (Kovenan Sipol) sama-sama menyatakan larangan bahwa tidak seorangpun boleh diperbudak atau diperhamba. Upah juga merupakan bagian dari hak asasi PRT, hal ini tertulis jelas dalam UU HAM juga Kovenan Ekonomi, Sosial dan Budaya (Kovenan Ekosob). Hak atas upah yang adil sesuai dengan pekerjaan tanpa diskriminasi secara bersamaan diatur dalam Pasal 38 ayat (4) UU HAM dan Pasal 7 Kovenan Ekosob. Kovenan ini telah mengakomodasi aturan-aturan yang berkaitan dengan penghidupan (pengupahan) yang layak. Konsekuensi logis dari Pasal 7 Kovenan ini adalah Negara Pihak (Indonesia) berkewajiban untuk menepati dan menaati janji (*pacta sunt servanda*).

Bentuk perlindungan upah kepada PRT tidak dapat menggantungkan pada payung hukum UUK walaupun PRT tergolong ke dalam pengertian pekerja di Pasal 1 angka 3 UUK. PRT yang memiliki kekhasan pola, hubungan, ruang lingkup dan jenis pekerjaan, juga harus diikuti oleh perlakuan khusus dalam hal perlindungan hukumnya. Apalagi PRT tergolong ke dalam kelompok rentan. Maka, untuk memberikan perlindungan upah kepada PRT yang berkeadilan sosial, dapat ditarik ke arah HAM karena HAM memberikan perlindungan secara universal kepada setiap manusia.

Indonesia adalah negara hukum sebagaimana termaktub dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945. Negara hukum itu berkisar pada tiga kelompok pengertian (*cluster of meaning*). *Pertama*, bahwa pemerintah itu dibatasi oleh hukum. *Kedua*, negara hukum dipahami sebagai legalitas formal (dipahami sebagai sesuatu yang sangat bernilai tetapi belum tentu memiliki nilai kemanusiaan yang bersifat universal pula). *Ketiga* adalah pengaturan yang didasarkan pada hukum (*rule of law*), bukan orang (*rule of man*).³⁰

Dalam konteks Indonesia, di mana PRT dibedakan status dan kedudukannya dengan pekerja sektor formal, maka berbeda pula pengaturan dan payung hukumnya. PRT yang tidak memiliki payung hukum perlindungan berhak yang sama dengan pekerja sektor formal dengan perlakuan khusus pula. Maka dari itu, pengaturan perlindungan hukum

³⁰ Satjipto Rahardjo, **Negara Hukum yang Membahagiakan Rakyatnya**, Genta Press, Yogyakarta, 2008, hlm 98.

untuk PRT memerlukan bentuk pengaturan khusus yaitu dengan undang-undang secara tersendiri dengan hak-hak yang diakomodasi sama dengan hak-hak yang melekat pada pekerja sektor formal dalam UUK.

Pasal 11 Konvensi 189 mensyaratkan bahwa pekerja domestik akan mendapatkan upah minimum ketika memang terdapat pengaturan upah minimum untuk jenis pekerja tertentu. UUK memperkenalkan jenis pekerja sektor formal dengan sistem pengupahan menggunakan upah minimum (UMP dan UMK). Sehingga menurut ketentuan Konvensi 189, PRT juga harus diupah dengan sistem upah minimum. Sayangnya, Konvensi 189 masih belum *pacta sunt servanda* atau mengikat Pemerintah Indonesia karena Indonesia hingga saat ini masih sampai pada tahap penandatanganan (belum ratifikasi).

Pada akhirnya, PRT masih belum terlindungi oleh hukum yang jelas di Indonesia. Pemerintah harus memformulasikan perlindungan hukum untuk PRT termasuk perlindungan hukum dalam hal pengupahan. Harus dibuat sebuah kebijakan berbentuk aturan baru yang spesifik mengatur masalah PRT.

Sistem pengupahan PRT saat ini menggunakan sistem tawar menawar bebas antara PRT dan pemberi kerja. Hal yang menyebabkan rendahnya upah PRT seperti telah dijelaskan sebelumnya adalah adanya ketidakseimbangan posisi antara PRT dan pemberi kerja. Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah bentuk upah minimum sebagaimana telah terbukti menjelehkan PRT di Filipina dan Afrika Selatan. Bentuk perlindungan upah yang kedua adalah waktu kerja (*hours of work*).³¹

Model formulasi kebijakan pengupahan yang ditawarkan oleh penulis adalah sistem upah minimum yang disesuaikan dengan waktu kerja PRT. Penulis mengambil salah satu sampel yaitu UMP DKI Jakarta³² untuk dijadikan bahan menghitung upah PRT yaitu sebesar Rp. 2.200.000,- dengan 40 jam kerja dalam seminggu.³³ Bila dikonversikan menjadi upah sejam adalah Rp. 13.750,- (Rp. 2.200.000,- : (40*4)). Berikut akan diberikan tabel upah 6 hari kerja dan 5 hari kerja dengan waktu kerja 3 sampai dengan 6 jam kerja dalam seminggu.

³¹ Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, *Op., cit.*, hlm 111.

³² Diakses dari <http://www.gajimu.com/main/gaji/Gaji-Minimum/ump-2012> diunduh pada 16 Juli 2013.

³³ Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Tabel 1.

Penghitungan Upah PRT Perhari, Perminggu dan Perbulan.

Hari Kerja	Waktu Kerja	Perhari	Perminggu	Perbulan
6 Hari Kerja	6 jam	Rp. 82.500,-	Rp. 495.000,-	Rp. 1.980.000,-
	5 jam	Rp. 68.750,-	Rp. 412.500,-	Rp. 1.650.000,-
	4 jam	Rp. 55.000,-	Rp. 330.000,-	Rp. 1.320.000,-
	3 jam	Rp. 41.250,-	Rp. 247.500,-	Rp. 990.000,-
5 Hari Kerja	6 jam	Rp. 82.500,-	Rp. 412.500,-	Rp. 1.650.000,-
	5 jam	Rp. 68.750,-	Rp. 343.750,-	Rp. 1.375.000,-
	4 jam	Rp. 55.000,-	Rp. 275.000,-	Rp. 1.100.000,-
	3 jam	Rp. 41.250,-	Rp. 206.250,-	Rp. 825.000,-

Sumber: Dianalisis dari berbagai sumber, Juli 2013.

Misalnya, PRT dipekerjakan oleh pemberi kerja di DKI Jakarta dengan 4 jam kerja. Maka, dalam perjanjian kerja (baik lisan atau tertulis) harus dirinci pekerjaan apa saja yang akan dilakukan oleh PRT selama 4 jam (mencuci baju, mencuci piring dan lain-lain). Upah yang akan diterima oleh PRT dalam sebulan (dengan 6 hari kerja) adalah sebesar Rp. 1.320.000,- per bulan. Hal ini tidak akan memberatkan pemberi kerja, PRT dan juga tidak menyalahi aturan UMP DKI Jakarta.

Masih dengan sampel DKI Jakarta, model formulasi ini juga memiliki beberapa kelemahan. Berdasarkan hasil diskusi antara LSM, Akademisi dengan beberapa PRT di Jakarta bahwa mereka menghitung faktor-faktor seperti perpindahan, ongkos dan waktu kerja. Jarak perpindahan antara satu rumah tangga ke tempat lainnya kadang dimungkinkan mendapatkan pemberi kerja yang jaraknya berjauhan. Hal ini ditempuh baik dengan sepeda kayuh, sepeda motor maupun angkutan umum dengan tingkat kemacetan Jakarta seperti itu, dibutuhkan waktu minimal waktu satu jam perpindahan. Waktu perpindahan itu akan terhitung sebagai waktu terbuang, belum lagi ongkos yang harus ditanggung sendiri oleh PRT. Model ini masih dirasa berat bagi PRT tersebut.

Untuk PRT yang menginap, disamakan dengan waktu kerja pekerja sektor formal yaitu 7 jam (atau sesuai kesepakatan dapat bekerja 8 jam sehari) tetap dengan ketentuan melakukan jenis pekerjaan tertentu. 7-8 jam kerja tersebut dapat berbentuk akumulasi waktu sesuai dengan kebutuhan masing-masing pemberi kerja dan PRT. Bila PRT melakukan pekerjaan lebih dari 8 jam, maka upahnya akan dibayar sebagai upah lembur, begitu pula bila ada kegiatan diluar jenis pekerjaan yang dijanjikan.

Selain itu bagi pemberi kerja yang mempekerjakan PRT yang menginap, dibebankan kewajiban untuk memberi makan 3 kali sehari, kamar penginapan yang aman dan layak juga fasilitas lainnya. Di samping itu, pemberi kerja juga wajib untuk memberikan hak PRT seperti hak libur sehari dalam satu minggu, membolehkan untuk berkomunikasi, beribadah dan lain sebagainya.

Untuk PRT yang menginap, mungkin tidak akan mengeluhkan jarak perpindahan tersebut. Namun, terdapat kelemahan lain seperti pengawasan yang lemah karena berada dalam lingkup rumah tangga. Pengawasan juga merupakan bagian penting dari perlindungan PRT khususnya dalam hal perlindungan upah. PRT yang menginap rentan akan eksploitasi jam kerja juga beragam jenis pekerjaan tambahan yang tidak diperjanjikan sebelumnya. Pemberi kerja dapat mempekerjakan PRT lebih dari 8 jam dengan tidak membayarnya sebagai upah lembur.

Terlepas dari itu semua, model formulasi upah minimum yang disesuaikan dengan waktu kerja dirasa yang paling memenuhi rasa keadilan sosial. Seperti menurut Teori Keadilan John Rawls bahwa prinsip keadilan sosial adalah memberikan hak-hak dan kewajiban dengan menentukan pembagian keuntungan³⁴ dan beban kerja sama sosial secara layak.³⁵ PRT akan diupah secara layak sesuai dengan beban yang dilakukan juga pemberi kerja akan membayar upah PRT menyesuaikan dengan kemampuan pemberi kerja tersebut dengan waktu kerja PRT. Waktu kerja yang juga diatur dan ditentukan jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan. Pengupahan yang layak bagi kemanusiaan tidak boleh diserahkan semata-mata kepada rasa-keluhuran (etika) dari pemberi kerja saja, tetapi harus dijamin oleh penguasa supaya dilaksanakan oleh pemberi kerja sebagai suatu kewajiban sosial.³⁶

Upah adil dan wajar dalam perspektif Sentanoe Kertonegoro, keadilan (*equity*) menyangkut rasa diperlakukan secara adil (*felt justice*) sesuai hak atau hukum alam. Keadilan tersebut lahir dari persepsi manusia bahwa imbalan yang diterima adalah wajar dan adil (*fair and equitable*) berdasarkan perbandingan antara *output* berupa imbalan (upah) dengan *input* berupa kemampuan, pendidikan, pelatihan, ketahanan terhadap

³⁴ Prinsip keadilan yang ditawarkan adalah hasil persetujuan dan tawar menawar yang adil. Pembagian keuntungan yang dimaksud adalah menentukan hasil yang didapat satu pihak dengan melihat beban kerja yang dilakukan.

³⁵ John Rawls, **Teori Keadilan**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011, hlm 5.

³⁶ Tim Penulis, *Op., cit.*, hlm 136.

kondisi kerja dan lain-lain yang berada dalam keseimbangan baik secara internal (dalam dirinya) maupun eksternal (dalam hubungannya dengan pihak lain).³⁷

V. Penutup

Kesimpulan:

- 1) Pengaturan upah minimum tidak diberlakukan bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) karena penghilangan subjek pemberi kerja yang mengakibatkan UUK seakan-akan mengatur masalah PRT serta tidak dihargainya pekerjaan kerumahtanggaan sebagai sebuah pekerjaan dan belum adanya formalisasi pekerja domestik beserta hubungan kerjanya. Pengaturan pengupahan bagi PRT diberlakukan sistem tawar menawar bebas antara PRT dan pemberi kerja dengan ketidakseimbangan posisi tawar yang kenyataannya tidak akomodatif dalam perlindungan PRT.
- 2) Memformulasikan kebijakan pengupahan bagi PRT didasarkan atas kekhasan pola, hubungan, ruang lingkup dan jenis pekerjaan dari PRT juga diperbandingkan dengan model pengupahan dua negara yang dianggap memberikan perlindungan bagi PRT yaitu Afrika Selatan dan Filipina. Berdasarkan kedua hal tersebut, model formulasi kebijakan pengupahan yang berbasis keadilan sosial adalah sistem upah minimum yang disesuaikan dengan waktu kerja PRT. Model ini telah merepresentasikan keadilan bagi kedua belah pihak menurut John Rawls dengan pembagian keuntungan dan beban kerja sama sosial secara adil dan wajar. Pemberi kerja akan memberikan upah sesuai dengan kemampuan dan menyesuaikan jam kerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh PRT.

Saran:

- 1) a. Formalisasi pekerja domestik beserta hubungan kerja diberikan dalam bentuk undang-undang. Perlunya keinginan pemerintah untuk segera membuat aturan khusus mengenai PRT tersebut.
- b. Penyebutan pembantu rumah tangga turut menyumbang ketidakformalan pekerjaan dan dikonotasikan sebagai pekerjaan tanpa keahlian. Penggunaan istilah ‘pembantu rumah tangga’ diubah menjadi ‘pekerja rumah tangga’.

³⁷ Sentanoe Kertonegoro, *Op., cit.*, hlm 41.

- 2) Model formulasi yang ditawarkan di atas dicantumkan dalam undang-undang yang akan dibuat. Hendaknya juga melibatkan para pihak termasuk LSM dan Akademisi dalam pembahasan selain masalah pengupahan agar aspirasi masyarakat dapat tertampung dan menjadi undang-undang yang baik.

VI. Daftar Pustaka

Buku:

- Abdul Khakim, **Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- , **Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Asri Wijayanti, **Menggugat Konsep Hubungan Kerja**, Lubuk Agung, Bandung, 2011.
- , **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Editus Adisu dan Libertus Jehani, **Hak-Hak Pekerja Perempuan**, Agromedia Pustaka, Jakarta, 2006.
- John Rawls, **Teori Keadilan**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011.
- Satjipto Rahardjo, **Negara Hukum yang Membahagiakan Rakyatnya**, Genta Press, Yogyakarta, 2008.
- Sentanoe Kertonegoro, **Pengupahan: Teori, Hukum dan Manajemen**, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 2001.
- Tim Penulis, **Diktat Hukum Perburuhan**, Universitas Indonesia, Jakarta.

Perundang-undangan:

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan Filipina.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan Afrika Selatan.

Artikel dan Internet:

- <http://banjarmasin.tribunnews.com>
- <http://ngada.org>
- Anonim, *Domestic Work Policy Brief*, ILO Jakarta.
- Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Perlindungan PRT (NA RUU PRT)
- Aditia Maruli, **Ada 2,5 juta PRT di Indonesia**, 26 Maret 2012, <http://www.antaranews.com>
- <http://www.gajimu.com/main/gaji/Gaji-Minimum/ump-2012>